



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Juan Rojas Carranza

ASESOR

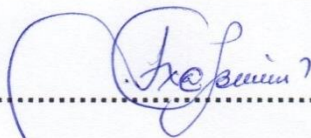
Dr. Ludwin Villanueva García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

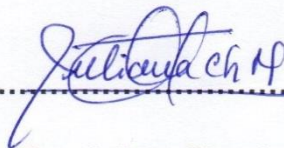
Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO - PERÚ

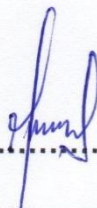
2017



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
Presidente



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
Secretaria



Dr. Ludwin Villanueva García
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa, hijo y demás familiares, quienes con su peculiar dinamismo y apoyo incondicional permiten seguir alcanzando mis metas.

Juan.

Agradecimiento

Al director y docentes de la I.E. N° 00116 Alto Perú, por su participación y comprensión en todo este proceso de investigación.

A los Docentes de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado porque gracias a sus experiencias y conocimientos se ha podido plantear la presente tesis.

Al Dr. Ludwin Villanueva García, por su asesoría constante desde la planificación de la investigación, la ejecución y la redacción del informe.

Juan

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú”, con la finalidad de determinar el grado de relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño de los docentes de dicha institución educativa, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

El Informe comprende el capítulo I referido a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. El capítulo II sobre el método, el cual comprende el diseño, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos, así como aspectos éticos. Luego se presenta el capítulo III resultados, capítulo IV discusión, capítulo V conclusiones, capítulo VI recomendaciones, capítulo VII referencias y finalmente los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación	24
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación.....	26
2.2 Variable – Operacionalización	26
2.3 Población y Muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Métodos de Análisis de datos.....	29
2.6 Aspectos éticos	32

III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	48

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de información

Anexo N° 03: Fichas de validación por juicio de expertos

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos

Anexo N° 06: Repositorio biblioteca

Anexo N° 07: Acta de originalidad de tesis.

Índice de tablas

TABLA N°1	Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú, según dimensiones	36
TABLA N°2	Desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú, según dimensiones	40
TABLA N°3	Comprobación de la hipótesis respecto a la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú	43

Índice de figuras

FIGURA N°1	Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 00116– Alto Perú, según dimensiones	39
FIGURA N° 2	Desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, según dimensiones	43

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

El tipo de investigación fue descriptivo con diseño correlacional, con una muestra de 19 trabajadores, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recojo de información tipo cuestionario. La hipótesis alterna establecía una relación directa entre el liderazgo y el desempeño pedagógico. La verificación de hipótesis se realizó mediante la aplicación del estadístico de prueba t – student.

Los resultados generales revelaron que el liderazgo pedagógico en la institución educativa es bueno con un 53%, regular con 32% y muy bueno con 16%; y que el desempeño docente se ubica en logro destacado con 58%, en logro con 32% y en proceso con 11%.

Al final se ha llegado a la conclusión que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú; habiendo obtenido una correlación positiva considerable (0.7091), siendo explicada por el 50.29% de variación de la variable liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente, con un valor de “ p ” igual a 0.001, el cual es menor que el 5%, por lo tanto la confianza es del 95% y 17 grados de libertad.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico y desempeño docente

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in Educational Institution N° 00116, Alto Perú.

The type of research was descriptive with correlational design, with a sample of 19 workers, who were given two instruments to collect information type questionnaire. The alternative hypothesis established a direct relationship between leadership and pedagogical performance. Hypothesis verification was performed using the t - student test statistic.

The general results revealed that the educational leadership in the educational institution is good with 53%, regular with 32% and very good with 16%; and that the teaching performance is located in outstanding achievement with 58%, in achievement with 32% and in process with 11%.

In the end, it has been concluded that there is a direct relationship between pedagogical leadership and teaching performance in Educational Institution N°. 00116 - Alto Perú; with a positive correlation (0.7091), explained by the 50.29% variation of the pedagogical leadership variable on teacher performance, with a value of "p" equal to 0.001, which is lower than 5% both confidence is 95% and 17 degrees of freedom.

Key words: Pedagogical leadership and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los estudios en el campo de la educación advierten que luego de la acción docente, el liderazgo pedagógico del director es el factor que influencia de manera significativa en los logros de aprendizaje (MINEDU, 2015, p. 7).

Según Hunt (2009) el liderazgo efectivo del director comprende el desarrollo de una diversidad de habilidades y competencias. El líder debe encontrarse plenamente preparado para utilizar una amplia gama de herramientas técnicas, implementar estrategias que coadyuven a la consecución de los objetivos y fines institucionales (p. 31).

Los líderes pedagógicos efectivos, según Uribe (2007) favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico (p. 150).

Así mismo, Bolívar (2010) señala que el liderazgo pedagógico es un factor de primer orden en el mejoramiento de la educación y debe ser una prioridad en las agendas de las políticas educativas. Señala el autor, que si un buen liderazgo educativo es un factor determinante de la calidad de la educación entonces se deben seleccionar y formar excelentes directivos.

Frente a la evidente influencia del liderazgo pedagógico en el aprendizaje de los estudiantes, es que el Ministerio de Educación ha implementado políticas para el mejoramiento de la función directiva mediante el establecimiento del Marco del Buen Desempeño del Directivo, el cual se sustenta en cinco dimensiones que deben ser desarrolladas en forma imprescindible por todos los directores de instituciones educativas. Estas dimensiones del liderazgo pedagógico son según Bolívar (2010) el establecimiento de metas claras y expectativas, la búsqueda para la obtención y asignación de recursos, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, la promoción del aprendizaje y el aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo a los aprendizajes (MINEDU, 2015, p.15).

Por otro lado, respecto a la labor del docente Hidalgo (2003) indica que “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales”.

Según Fernández (2008), el desempeño docente es el ejercicio de las actividades pedagógicas, lo cual incluye la preparación, enseñanza, evaluación y participación en los programas de capacitación, todo ello con miras hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Por su parte el Ministerio de Educación, ha presentado a la comunidad educativa el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, así mismo le da operatividad al tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional que propone “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” y a la vez corresponde con tres políticas educativas priorizadas por el MINEDU: “aprendizajes de calidad y cierre de brechas”, “desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia” y “modernización y descentralización de la gestión educativa” (MINEDU, 2012, p. 4).

Este Marco de Buen Desempeño Docente establece a su vez cuatro dominios que deben ser desarrollados y evaluados en los docentes: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2012, p. 18).

La Institución Educativa N° 00116, de Alto Perú, ubicado en el distrito de Soritor cuenta en la actualidad con 18 docentes y un director, quienes durante el presente año han demostrado un evidente esfuerzo por desarrollar las diferentes dimensiones del buen desempeño docente y del liderazgo pedagógico del director, respectivamente. Así mismo se ha observado el mayor involucramiento de los padres y madres de familia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, y por parte de los docentes cierta disposición

de su tiempo para actividades extracurriculares con los estudiantes y con los otros docentes para el trabajo colegiado.

Por todo lo expuesto, acerca de la importancia del liderazgo pedagógico y del desempeño docente para el logro de los aprendizajes y la posible vinculación entre estas dos variables; es que surgió la idea de realizar esta investigación a fin de determinar el comportamiento y correlación de estas dos variables en la Institución Educativa N° 00116, Alto Perú. Tal que los resultados sean útiles para la reflexión pedagógica, el análisis de dificultades, el establecimiento de nuevas metas, expectativas y el mayor involucramiento de todos los actores educativos.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Monroy, J. (2013), en su tesis “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en la escuela estatal Rafael Saturno Guerra”, realizada en Carabobo, investigación de tipo descriptiva, documental con diseño de campo, con una muestra de 24 docentes, el instrumento fue un cuestionario. Entre sus conclusiones más relevantes indica que el liderazgo es autoritario y que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores. Así mismo encontró que si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del gerente educativo, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que se perjudica su desempeño profesional ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la preparación de los procesos.

Raxuleu, M. (2014), en su tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, ejecutada en Guatemala, investigación de tipo descriptiva, con una muestra estratificada de 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes, con la técnica de la encuesta mediante la aplicación de 04 cuestionarios. Entre sus conclusiones expone que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores en el área

de liderazgo directivo escolar. Así mismo encontró la existencia de una correlación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente, señalando que la correlación entre las dos variables es alta.

Nacional

Ayvar, Z. (2014), en su investigación titulada “Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014”, investigación de tipo básica, con diseño correlacional causal, con una muestra estratificada de 4 directivos y 132 docentes. Habiendo utilizado para la recolección de datos dos cuestionarios. Entre sus conclusiones plantea que existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en un 42,4% determinado mediante la prueba de regresión lineal.

Reyes, N. (2012), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, investigación de tipo básico con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 40 docentes, mediante la aplicación de encuesta y ficha de evaluación. Entre sus conclusiones llegó a establecer que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución. También expone que el desempeño docente se encuentra relacionado a una variedad de factores, como: clima organizacional, cultura escolar, tiempo de servicios, situación económica, capacitación, etc.

Regional

Loza, E. (2014), en su tesis titulada “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto”, investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 100 docentes. Entre sus conclusiones menciona que el estilo de liderazgo predominante es el “transaccional” y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”. Concluyendo que existe relación entre estilo de liderazgo y compromiso organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Liderazgo

Los estudios sobre el liderazgo son numerosos, de las cuales se deducen diversas definiciones, las que destacan elementos propios de acuerdo al enfoque o teoría del liderazgo al que pertenecen.

Es así que para Rojas y Gaspar (2006) el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos (p. 18). Para Silíceo et. al. (2001) es “la influencia para el logro de un fin valioso” (p. 32).

Mientras que para Hellriegel y Slocum (2004) es el “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos” (p. 250).

Una definición muy reconocida en el campo de la administración de recursos humanos es la de Rincón (2003), quien lo define como:

El hecho de influir en otras personas y de que éstas le sigan, la acción de liderazgo viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común (p. 33).

Por su parte Pareja (2007) esbozando un concepto del término líder, indica que “es la persona que tiene características y cualidades que los demás no poseen en alguna dimensión de la actividad humana, profesional o personal” (p.15).

Teorías del liderazgo

Teoría basada en los rasgos

Esta teoría sostiene que las cualidades para un líder serían: vitalidad física y energía, inteligencia y juicio orientado a la acción, deseos de aceptar responsabilidades, competencia en las tareas, comprensión de los seguidores y sus necesidades, habilidad para tratar a las personas, habilidad para

motivar, valor, honradez, determinación, seguridad en sí mismo, asertividad y adaptabilidad (Etling y Ailen, 2006, citado por Rojas, 2006).

Teoría basada en los recursos cognitivos

Según esta teoría lo importante en un líder es la inteligencia y la experiencia porque afectan de manera definitiva en el desempeño del grupo. Así mismo sostiene que las tareas serán más eficaces cuando los líderes son competentes y recibe el apoyo de los trabajadores de la organización. Si el líder tiene poco apoyo, será menos eficaz y los factores ajenos al líder y miembros de grupo pueden tener mayor influencia (Shriberg, A. et. al. 2004, citado por Salazar, 2006).

Teoría basada en la conducta

Esta teoría plantea ideas contrarias a las dos anteriores, ésta supone que el líder impacta a sus seguidores por su comportamiento, más que por las características personales o cualidades intelectuales. Las principales investigaciones que sustentan este modelo son:

- La investigación de Ohio State University que señala dos dimensiones de la conducta del líder: consideración y estructuración inicial. La primera se trata de la conciencia y sensibilidad del líder hacia los sentimientos, ideas e intereses de los miembros del grupo. La segunda dimensión comprende una cuidadosa atención en las tareas y metas. Los líderes que gozan el nivel alto de esta cualidad generalmente ofrecen instrucciones precisas y señalan fechas límites exactos para la culminación de las tareas.
- La investigación de la University of Michigan, muy parecida a la anterior al determinar que el comportamiento de los líderes puede dividirse en dos: el enfocado en los empleados y el centrado en el trabajo. El primero es un estilo interesado en el aspecto humano de los trabajadores, busca mantener un equipo de trabajo activo que tenga mayor incidencia en las decisiones y existe sensibilidad hacia ellos como personas pues se toman en cuenta sus sentimientos y relaciones (Hellriegel y Slocum, 2004, p. 254). Mientras que el segundo modelo de liderazgo pretende exclusivamente conseguir que las tareas se ejecuten según métodos preestablecidos y

recursos disponibles a fin de optimizar la productividad, desdeñando la satisfacción y cohesión del grupo (Chiavenato, 2002, p. 51).

- La teoría denominada “La malla gerencial administrativa” tiene como representante a Rensis Likert (1961) citado por Hernández (2006, p.215), de acuerdo a este modelo la atención a la tarea o eficiencia, y la atención a las necesidades humanas de los subordinados son dos factores que no se pueden mezclar en una misma escala; pero dentro de una matriz con dos ejes y escalas, uno horizontal y otro vertical, sí se puede representar la efectividad en el eje diagonal.

Reyes (2012, p. 28) explica que en la malla gerencial hay una gran variedad de estilos administrativos, de los cuales 5 son los estilos fundamentales: estilo de la administración empobrecida, estilo club de administradores, estilo de los autócratas administradores del trabajo, estilo de la mediocridad o de los autócratas benevolentes y estilo de compromiso, señalado como el de los administradores de equipo.

Teoría transformacional

Según esta teoría el liderazgo se evidencia al promover una visión que dé sentido a los propósitos y actuaciones organizativas (Salazar, 2006, p.5). Otro rasgo de esta teoría es el llamado efecto cascada, acerca del cual Mendoza y Ortiz (2006, p. 132), explican que este tipo de liderazgo contribuye a que los miembros de la organización o trabajadores de diferentes jerarquías se transformen en líderes, los cuales se encargarán a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario.

Hellriegel y Slocum (2004, p. 277) complementan la explicación de este modelo indicando que el liderazgo transformacional anticipa tendencias futuras, inspira a los trabajadores a adoptar una nueva visión, prepara a otros para que también sean líderes y construye la organización como una comunidad de gente que aprende y crece.

El liderazgo transformacional es el modelo más reconocido y recomendado para el crecimiento de equipos, departamentos, divisiones y de la organización en general.

Liderazgo Pedagógico

Leithwood (2009), citado por MINEDU (2015) expresa que el liderazgo pedagógico es "...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (p.13).

El MINEDU (2015) establece que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución, lo cual contribuye al éxito de los resultados y metas de la institución educativa (p. 13).

Por lo cual el líder pedagógico sería la persona quien dirige la institución educativa teniendo como fin principal el logro de los aprendizajes de los estudiantes y que para ello debe lograr vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

Enfocando a la dirección de la escuela como liderazgo pedagógico ésta se constituye, en un elemento importante para el mejoramiento y la transformación de la educación en base a todos los nuevos retos que exige la sociedad actual.

Para Reyes (2012), el director líder se ubica entre la concepción de gestor eficiente (liderazgo profesional), en la expresión tangible de un centro dinámico y comunitario ético (liderazgo emocional) y en el ámbito socio educativo (liderazgo pedagógico). La dirección debe verse entonces bajo esta triple valoración, asumiendo sus responsabilidades en busca de la mejora de la calidad educativa (p. 34).

El Ministerio de Educación para fortalecer las capacidades de liderazgo del personal directivo, ha elaborado un documento guía, denominado Marco del Buen Desempeño Directivo, en el cual se exponen las dimensiones del Liderazgo Pedagógico, basado en Bolívar (2010), las cuales se han considerado para esta investigación:

- Establecimiento de metas y expectativas; esta dimensión incluye consensuar metas y expectativas trascendentes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera oportuna y clara a todos los

miembros de cada estamento, de tal manera que se involucren en el proceso.

- Obtención y asignación de recursos de manera estratégica; significa que el director debe asegurar que el personal, recursos económicos y materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. El director debe tener capacidades críticas para obtener recursos y distribuirlos estratégicamente.
- Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; el director debe tener una implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza, para ello debe realizar acciones planificadas como: reflexionar con su personal sobre la enseñanza, coordinar y revisar el currículo con sus profesores, retroalimentar a sus docentes en su práctica docente en el aula luego de observación de sus sesiones de aprendizaje, monitorear permanentemente el progreso de los estudiantes, etc.
- Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; el director como líder pedagógico no sólo promueve, sino que participa directamente con sus docentes en su desarrollo profesional formal (cursos y grados) e informal (GIAs).
- Asegurar un entorno ordenado y de apoyo; implica que el director debe asegurar el tiempo básico para la enseñanza y el aprendizaje para ello debe reducir apremios e interrupciones; para eso debe consensuar normas claras y pertinentes.

Desempeño docente

En la literatura pedagógica, existen diversas definiciones para este término. Para Fernández (2008) es el conjunto de actividades que un docente realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinaciones con otros

docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Ponce (2005) lo define como la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo.

Para Robalino (2007), el desempeño profesional del docente depende de un conjunto de factores entre los cuales está la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, además de otros, igualmente determinantes como: las condiciones de trabajo, los niveles salariales, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social, la salud, los cuales deben ser considerados para avanzar en los procesos de mejora del desempeño.

A fin de optimizar el desempeño docente con base en criterios concertados de buena docencia, el MINEDU (2012) ha presentado un documento guía denominado Marco del Buen Desempeño Docente, en el cual se establecen cuatro dominios o campos del ejercicio docente, cada uno de ellos agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Estos dominios han sido considerados como dimensiones de la variable Desempeño docente, para efectos de la presente investigación. Estos son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; comprende la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Comprende también la mediación pedagógica del docente a favor del aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos adecuados.

- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; comprende la participación del docente en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Comprende también la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como su aporte al establecimiento de un clima institucional favorable.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; comprende el proceso y las prácticas para el desarrollo de la comunidad profesional de docentes. También incluye la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en diversas actividades de desarrollo profesional.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de liderazgo pedagógico del director en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo?
- ¿Cómo es el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?

1.5 Justificación

Esta investigación se justifica por su **relevancia social**, ya que las variables estudiadas son de gran importancia social tal que el liderazgo pedagógico y el desempeño docente están directamente relacionadas con el aprendizaje de los futuros ciudadanos, con una mejor vinculación de la escuela con la sociedad para que en conjunto se puedan combatir problemas sociales tan arraigados. De igual manera, esta investigación tiene **implicancias prácticas**, ya que los resultados obtenidos podrán servir para el mejoramiento de la práctica pedagógica, así como del liderazgo. La investigación también se justifica por su **valor teórico**, pues los resultados formarán parte del conjunto de conocimientos que en materia educativa existen hoy en día. Pero además, cuenta con **utilidad metodológica**, ya que se han elaborado dos instrumentos de recojo de información, uno para medir el liderazgo pedagógico y el otro para el recojo de información acerca del desempeño docente, los cuales estarán a disposición de la comunidad, pudiendo ser utilizados por otros investigadores en otros lugares a fin de seguir explorando en este campo.

1.6 Hipótesis

General:

Hi: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

Ho: No existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

Específicas:

Hi₁: El nivel de liderazgo de liderazgo pedagógico del director en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo; es bueno.

Hi2: El desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; es logro destacado.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú.

Específicos

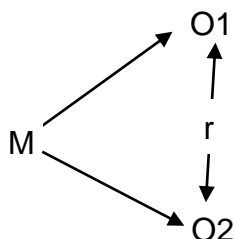
- Describir el liderazgo pedagógico de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

- Describir el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Institución Educativa N° 00116, Alto Perú.

O1 = Variable 1: Liderazgo Pedagógico.

O2 = Variable 2: Desempeño docente.

r = Relación de las variables de estudio

2.2 Variable – Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 01: Liderazgo pedagógico	Es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. (Leithwood, 2009, citado por MINEDU 2015, p. 13).	El liderazgo pedagógico se expresa en "Bajo", "Regular", "Bueno" y "Muy Bueno", según los indicadores de las dimensiones señaladas. Para la medición de los indicadores se usó el cuestionario sobre Liderazgo	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Establece metas de aprendizaje durante el periodo escolar. - Muestra claridad y consenso acerca de las metas a lograr en el periodo escolar. - Comunica en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP. FF) 	Ordinal: Bajo Regular Bueno Muy bueno
			Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Asigna a los docentes grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria). - Asigna los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas. - Establece el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes. 	
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona con el personal sobre la enseñanza. - Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones. - Dispone con documentos pertinentes y actualizados PCI, PEI, RI, PAT, etc. - Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas a ejecutar a los docentes de aula. 	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional. - Incentiva a sus docentes a participar en cursos de especialización docente. - Brinda facilidades a los docentes para participar en jornadas de actualización docente. 	

		pedagógico validado mediante juicio de expertos.	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Protege el tiempo para la enseñanza - aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones. - Brinda un entorno físico ordenado dentro y fuera del aula. - Promueve la confianza entre agentes educativos y el sentimiento de pertenencia a la institución educativa donde labora, - Compromete a todos los agentes educativos en la elaboración del Reglamento Interno, normas y acuerdos de convivencia de forma participativa. 	
Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 02: Desempeño docente	Es el ejercicio de las actividades pedagógicas por parte del docente, lo cual incluye la preparación, enseñanza, evaluación y participación en los programas de capacitación ; todo ello con miras del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Fernández (2008).	El desempeño docente se expresará en la escala "Inicio", "Proceso", "Logro" y "Logro destacado", de acuerdo a los indicadores de las dimensiones planteadas. La medición de los indicadores se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. - Cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes. - Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña. - Participa en reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa, por área y nivel. 	ORDINAL: Inicio Proceso Logro Logro destacado
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso. - Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. - Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes. - Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua - PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo. - Desarrolla individual y colectivamente proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE. 	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevalúa su práctica pedagógica e institucional en las jornadas de reflexión y asume compromisos de mejora. - Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. - Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE. - Cuenta con resoluciones de felicitación por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras. 	

2.3 Población y Muestra

Población

La población objeto de estudio estuvo constituida por 19 personas, como se detalla a continuación:

Tipo de Personal	N°
Director	01
Docentes	18
TOTAL	19

Fuente: Planilla de trabajadores

Muestra

En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 19 trabajadores.

Muestreo

La técnica de muestreo que se utilizó en el estudio es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia todas las unidades muestrales.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se elaboraron dos cuestionarios. El primero para medir el liderazgo pedagógico, con 33 ítems: 04 ítems en la dimensión “establecimiento de metas y expectativas”, 06 ítems en la dimensión “obtención y asignación de recursos de manera estratégica”, 12 ítems en la dimensión “planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo”, 06 ítems en la dimensión “promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado” y 05 ítems en la dimensión “asegurar un entorno ordenado y de apoyo”, estuvo elaborada con alternativas tipo Likert, cuyas respuestas están codificadas: nunca 1, a veces 2, casi siempre 3, siempre 4. Este instrumento fue adaptado de la ficha de diagnóstico y monitoreo de soporte pedagógico (MINEDU 2015).

El segundo cuestionario para medir el desempeño docente, con 36 ítems: 08 ítems en la dimensión “preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, 19 ítems en la dimensión “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, 05 ítems en la dimensión “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” y 04 ítems en “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. Estuvo elaborada con alternativas tipo Likert, cuyas respuestas están codificadas: inicio 1, en proceso 2, logro 3 y logro destacado 4. Este instrumento fue elaborado en base al Marco del Buen Desempeño docente

(MINEDU, 2014)

Ambos instrumentos estuvieron diseñados en coherencia con los indicadores y dimensiones de las variables de estudio (Anexo 01).

Validación

La validación de los instrumentos fue mediante juicio de expertos (Anexo 02).

Confiabilidad

Así mismo se utilizó el coeficiente de Crombach para el análisis de confiabilidad.

2.5 Métodos de Análisis de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis estadística:

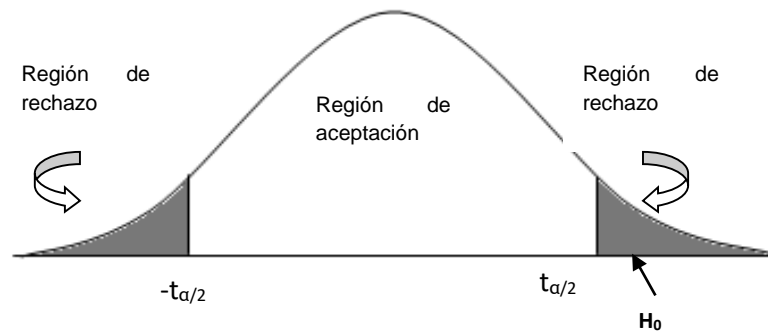
$H_0 : \rho = 0$ No existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

$H_1 : \rho \neq 0$ Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

Donde:

ρ : Es el grado de correlación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

- b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).
- c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue bilateral como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}} \quad \text{Con } (n-2) \text{ grados de libertad,}$$

Donde:

t_c : Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula t de Student.

n : Tamaño de muestra.

γ_s : Correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$\gamma_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

NIVELES CRITERIALES	ESTIMACIÓN
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

e. La hipótesis se verificó según las condiciones:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1 .

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0 .

f. La variable “Liderazgo Pedagógico” y “Desempeño Docente”, se codificó de la siguiente manera:

Liderazgo Pedagógico		Desempeño Docente	
Nunca	1	Inicio	1
A veces	2	Proceso	2
Casi siempre	3	Logro	3
Siempre	4	Logro destacado	4

g. La variable “Liderazgo Pedagógico” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Liderazgo Pedagógico	Escala de medición
Bajo	[32-56]
Regular	[57-80]
Bueno	[81-104]
Muy Bueno	[105-128]

Establecimiento de metas y expectativas	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional	Asegurar un entorno ordenado y de apoyo
[4-7]	6-10]	[12-21]	[5-8]	[5-8]
[8-10]	[11-15]	[22-30]	[9-12]	[9-12]
[11-13]	[16-20]	[31-39]	[13-16]	[13-16]
[14-16]	[21-24]	[40-48]	[17-20]	[17-20]

h. La variable “Desempeño Docente” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Desempeño Docente	Escala de medición
Inicio	[36-63]
Proceso	[64-90]
Logro	[91-117]
Logro destacado	[118-144]

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
[8-14]	[19-32]	[5-8]	[4-7]
[15-20]	[33-47]	[9-12]	[8-10]
[21-26]	[48-62]	[13-16]	[11-13]
[27-32]	[63-76]	[17-20]	[14-16]

- i. Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.

Media aritmética
$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Desviación estándar
$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Coefficiente de variación
$$CV = \frac{s}{\bar{x}} * 100$$

- j. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (VASQUEZ, 2003).
- k. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.

2.6 Aspectos éticos

Antes de realizar la investigación se solicitó el permiso de la dirección de la institución educativa. Se explicó a los docentes que los datos tienen carácter netamente de investigación y no de supervisión. Se ha mantenido en confidencialidad los nombres de cada uno de los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 1:
Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú, según dimensiones.

		Tipos	n°	%
Establecimiento de metas y expectativas	Bajo	(4-7)	1	5
	Regular	(8-10)	4	21
	Bueno	(11-13)	11	58
	Muy Bueno	(14-16)	3	16
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 11.53 \pm 2.27$		C.V% = 19.69%	
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Bajo	(6-10)	0	0
	Regular	(11-15)	6	32
	Bueno	(16-20)	12	63
	Muy Bueno	(21-24)	1	5
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 16.84 \pm 2.65$		C.V% = 15.74%	
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Bajo	(12-21)	0	0
	Regular	(22-30)	8	42
	Bueno	(31-39)	8	42
	Muy Bueno	(40-48)	3	16
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 34.00 \pm 7.68$		C.V% = 22.59%	
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Bajo	(5-8)	1	5
	Regular	(9-12)	7	37
	Bueno	(13-16)	9	47
	Muy Bueno	(17-20)	2	11
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 12.68 \pm 3.59$		C.V% = 28.31%	
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Bajo	(5-8)	0	0
	Regular	(9-12)	4	21
	Bueno	(13-16)	12	63
	Muy Bueno	(17-20)	3	16
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 14.53 \pm 3.04$		C.V% = 20.95%	
Liderazgo Pedagógico	Bajo	(32-56)	0	0
	Regular	(57-80)	6	32
	Bueno	(81-104)	10	53
	Muy Bueno	(105-128)	3	16
	Total		19	100
	$\bar{x} \pm s = 76.04 \pm 7.34$		C.V% = 9.66%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes de la I.E. N° 00116 - Alto Perú

La tabla 1 muestra el Liderazgo Pedagógico que desarrolla el director de la Institución Educativa N° 00116 de Alto Perú, se aprecia un buen liderazgo en el **establecimiento de metas y expectativas** con 58%, regular con 21%, muy bueno con el 16% y malo con el 5%. Apreciándose, que el 68% casi siempre establecen metas de aprendizaje durante el periodo escolar, el 58% casi siempre muestran claridad y consenso las metas que va a lograr en el periodo escolar, el 68% casi

siempre comunican en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP.FF) y el 47% casi siempre fomentan e involucran al personal docente en el proceso de gestión de la I.E. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 11.53 \pm 2.27$ y baja variabilidad de 19.69%.

En la **obtención y asignación de recursos de manera estratégica**, se aprecia un buen liderazgo en un 63%, muy bueno en 5% y regular el 32%. Mostrando, que el 74% casi siempre asignan a los docentes de cada grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria), el 74% casi siempre asignan los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas, el 74% casi siempre establecen el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes, el 53% casi siempre comunican a los docentes por qué no se cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza-aprendizaje, el 47% a veces comunican el enfoque de gestión (burocrática, sistémica gerencial) que se implementa en la institución y el 47% casi siempre usan el razonamiento crítico para obtener recursos. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 16.84 \pm 2.65$ y baja variabilidad de 15.74%.

En la **planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, se aprecia un buen liderazgo en un 42%, muy bueno en 16% y regular el 42%. Mostrando, que el 58% casi siempre coordinan y revisan el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones, el 53% casi siempre socializan con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento, el 42% a veces durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantean estrategias (bibliografía sugerida, videos, sesiones sugeridas, entre otros) para que los docentes usen adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje, el 37% a veces promueven en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas, el 63% casi siempre ejecutan jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación y el 42% a veces retroalimentan a los docentes en su práctica en aula, luego de la observación de sesiones de aprendizaje. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 34.00 \pm 7.68$ y baja variabilidad de 22.59%.

En la **promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado**, se aprecia un buen liderazgo en un 47%, muy bueno en 11% y regular el 37%. Mostrando, que el 47% a veces organizan jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional, el 42% a veces incentivan a sus docentes a participar en cursos de especialización docente, el 47% casi siempre brindan facilidades a los docentes para participar en jornadas de actualización docente, el 42% casi siempre promueven el desarrollo de jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias pedagógicas y técnicas y el 42% a veces participan junto con los docentes en jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias didácticas y técnicas. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.68 \pm 3.59$ y baja variabilidad de 28.31%.

En **asegurar un entorno ordenado y de apoyo**, se aprecia un buen liderazgo en un 63%, muy bueno en 16% y regular el 21%. Mostrando, que el 63% casi siempre protegen el tiempo para la enseñanza - aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones, el 63% casi siempre brindan un entorno físico ordenado dentro y fuera del aula, el 47% casi siempre promueven la confianza entre agentes educativos y el sentimiento de pertenencia a la institución educativa donde labora, el 58% casi siempre comprometen a todos los agentes educativos en la elaboración del Reglamento Interno, normas y acuerdos de convivencia de forma participativa y el 63% casi siempre propician el respeto de los compromisos asumidos por cada agente educativo, en función a las normas establecidas. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 14.53 \pm 3.04$ y baja variabilidad de 20.95%.

Finalizando que el nivel de liderazgo pedagógico que desempeña el director en el establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo, es bueno en un 53%, regular en un 32% y muy bueno en 16%. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 76.04 \pm 7.34$ y baja variabilidad de 9.66%.

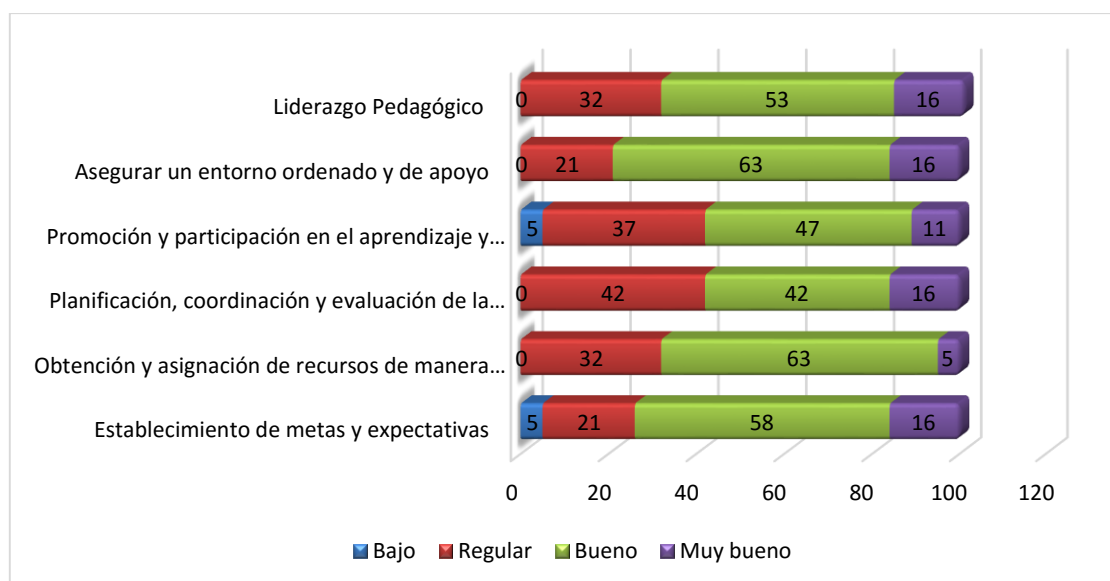


Figura 1:
Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, según dimensiones.

Tabla 2:
Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, según dimensiones.

Tipos			n°	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Inicio	(8-14)	0	0
	Proceso	(15-20)	2	11
	Logro	(21-26)	3	16
	Logro destacado	(27-32)	14	74
	Total		19	100
$\bar{x} \pm s = 27.95 \pm 3.99$			C.V% = 14.29%	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Inicio	(19-32)	0	0
	Proceso	(33-47)	2	11
	Logro	(48-62)	6	32
	Logro destacado	(63-76)	11	58
	Total		19	100
$\bar{x} \pm s = 63.95 \pm 10.11$			C.V% = 15.81%	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Inicio	(5-8)	1	5
	Proceso	(9-12)	10	53
	Logro	(13-16)	8	42
	Logro destacado	(17-20)	0	0
	Total		19	100
$\bar{x} \pm s = 16.58 \pm 3.20$			C.V% = 19.32%	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Inicio	(4-7)	0	0
	Proceso	(8-10)	2	11
	Logro	(11-13)	12	63
	Logro destacado	(14-16)	5	26
	Total		19	100
$\bar{x} \pm s = 12.42 \pm 1.80$			C.V% = 14.53%	

Desempeño Docente	Inicio	(36-63)	0	0
	Proceso	(64-90)	2	11
	Logro	(91-117)	6	32
	Logro destacado	(118-144)	11	58
		Total	19	100
$\bar{x} \pm s = 120.89 \pm 17.98$			C.V% = 14.87%	

Fuente: Aplicación de la ficha de evaluación a docentes de la I.E. N° 00116 - Alto Perú

En la tabla 2 se aprecia el desempeño que desarrollan los docentes en la Institución Educativa N° 00116 de Alto Perú, obteniendo logro destacado en la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** con 74%, logro 16% y en proceso el 11%. Indicando, que el 53% siempre distinguen los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, el 63% siempre demuestran conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña, el 74% siempre elaboran creativamente la programación curricular: PCA, UA, SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados, el 63% siempre planifican sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos y el 68% siempre crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 27.95 \pm 3.99$ y baja variabilidad de 14.29%.

En la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, se aprecia un logro destacado al desempeño docente en el 58%, en logro un 32% y en proceso un 11%. Indicando, que el 58% siempre implementan en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso, el 84% siempre organizan el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad, el 89% siempre promueven relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía, el 79% siempre dosifican el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos, el 68% siempre problematizan y/o plantea el reto o conflicto cognitivo, el 79%

siempre comunican con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, el 79% siempre acompañan a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, el 79% casi siempre usan materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes, el 53% casi siempre utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y el 53% siempre evalúan los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 63.95 \pm 10.11$ y baja variabilidad de 15.81%.

En la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, se aprecia un desempeño docente en proceso con el 53%, logro con el 42% y en inicio un 5%. Indicando, que el 42% casi siempre participan activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes, el 42% casi siempre participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua - PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo, el 5% nunca desarrollan individual y colectivamente proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE, el 63% siempre cuentan con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes y el 37% siempre fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 16.58 \pm 3.20$ y baja variabilidad de 19.32%.

En el **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, se aprecia un desempeño docente logrado con el 63%, logro destacado con 26% y en proceso 11%. Indicando, que el 63% siempre autoevalúan su práctica pedagógica e institucional en las jornadas de reflexión y asume compromisos de mejora, el 47% siempre participan en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución, el 84% siempre asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE y el 74% a veces cuentan con resoluciones de felicitación por labores propias al

quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.42 \pm 1.80$ y baja variabilidad de 14.53%.

Finalizando que el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 00116, en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, alcanzó un logro destacado con 58%, logro con 32% y en proceso 11%. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 120.89 \pm 17.98$ y baja variabilidad de 14.87%.

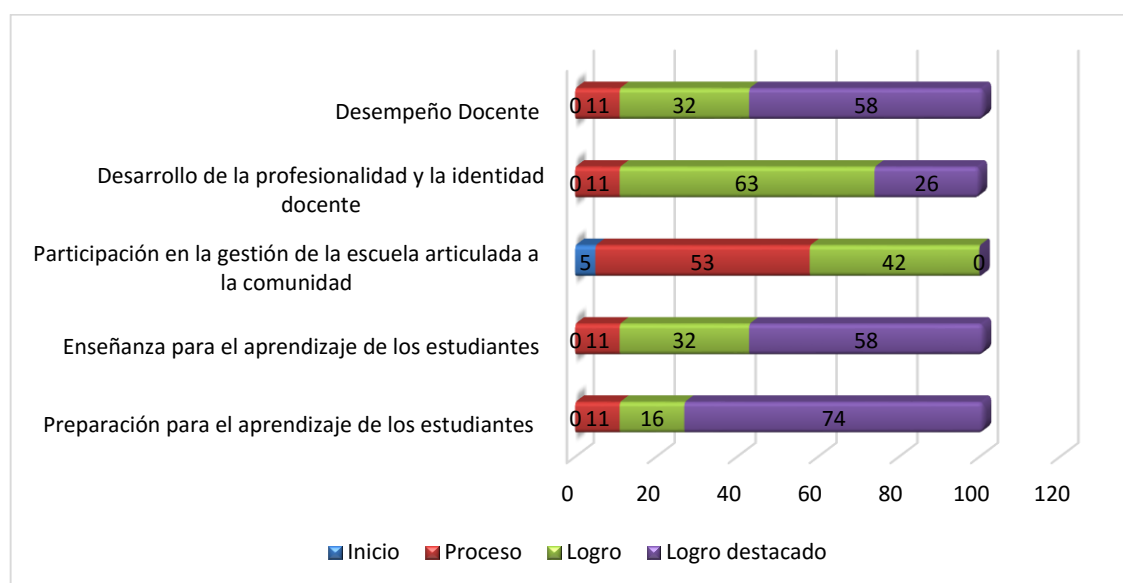


Figura 2:
Desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú.

Tabla 3:
Comprobación de la hipótesis respecto a la relación entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú.

Hipótesis	Coefficiente de Correlación	Coefficiente de Determinación	Valor de "p"	Valor t - calculado	Decisión
$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho \neq 0$	$\gamma_s = 0,7091$	0.5029	0.001	4.147	
X1,Y	0.6752	0.4559	0.002	3.774	Acepta H_1
X2,Y	0.6720	0.4516	0.002	3.742	
X3,Y	0.6552	0.4293	0.002	3.576	
X4,Y	0.7342	0.5391	0.000	4.459	
X5,Y	0.4508	0.2032	0.053	2.082	Acepta H_0

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador.

X1: Establecimiento de metas y expectativas, X2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica X3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, X4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, X5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo Y: Liderazgo pedagógico.

La tabla 3, muestran los resultados obtenidos producto de la aplicación del estadístico de prueba t - Student para la verificación de la hipótesis, obteniéndose una **correlación positiva considerable** (0.7091), siendo explicada por el **50.29%** de variación de la variable liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente, con un valor de “p” igual a 0.001, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 17 grados de libertad, se concluye que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 del Alto Perú.

También se observa una correlación positiva considerable entre el liderazgo pedagógico en el establecimiento de metas y expectativas (0.6752), la obtención y asignación de recursos de manera estratégica (0.6720), la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y el cuidado del medio ambiente (0.6552), y la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado (0.7342), siendo explicada por el 45.59%, 45.16%, 42.93% y 53.91 respectivamente. Mientras que el liderazgo en asegurar un entorno ordenado y de apoyo muestra una correlación media (0.4508), siendo explicadas sólo por el 20.32%. Comprobándose que no existe relación ($p < 5\%$).

IV. DISCUSIÓN

Realizado el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico de prueba t - Student para la verificación de la hipótesis, se ha obtenido una correlación positiva considerable (0.7091), siendo explicada por el 50.29% de variación de la variable liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente, con un valor de “ p ” igual a 0.001, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 17 grados de libertad, concluyendo que existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 de Alto Perú.

Este resultado coincide con Raxuleu (2014), quien en su tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” encontró la existencia de una correlación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente, señalando que la correlación entre las dos variables es alta. Así como también existe coincidencia con los resultados de Ayvar (2014), quien en su investigación titulada “Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 de Villa María del Triunfo, Lima” determinó que existe influencia significativa del liderazgo pedagógico en el desempeño docente en un 42,4% determinado mediante la prueba de regresión lineal.

Sin embargo, los resultados difieren con los hallazgos de Reyes (2012) quien en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao”, encontró que en dicha institución no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, exponiendo que el desempeño docente no sólo debe ser analizado en función del liderazgo pedagógico, sino que también se deben considerar los otros factores con los que se relaciona como clima organizacional, cultura escolar, tiempo de servicios, situación económica, capacitación, etc.

Los resultados en la variable “liderazgo pedagógico” revelan que el nivel general es bueno con un 53%, 32% es regular y 16% muy bueno. Resultados

que derivan del análisis por dimensiones. Así en la dimensión “establecimiento de metas y expectativas” el nivel es bueno con 58%; en “obtención y asignación de recursos de manera estratégica” es bueno con 63%; en “planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo” el nivel es bueno con un 42% y el otro 42% es regular; en “promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado” el nivel es bueno con 47% y regular con 37% y en la dimensión “asegurar un entorno ordenado y de apoyo” es bueno con 63%.

En la variable “desempeño docente” el nivel global alcanzado es logro destacado con un 58%, nivel logro con 32% y en proceso el 11%. En los resultados por dimensiones se tiene que en “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” el nivel alcanzado es logro destacado con 74%; en la dimensión “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” el nivel es logro destacado con 58%; en “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” el nivel es en proceso con 53% y finalmente en la dimensión “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” el nivel es logro con un 63%.

Al respecto del estudio de estas variables por dimensiones Monroy (2013), en su tesis “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en la escuela estatal Rafael Saturno Guerra”, menciona que el liderazgo autoritario no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores. Así mismo indica que si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del gerente educativo, tienden a comportarse y actuar de forma tal que se perjudica su desempeño profesional, independientemente de sus convicciones educativas y de la preparación de los procesos.

Frente a estos resultados donde la I.E. N° 00116 de Alto Perú, presenta un buen liderazgo pedagógico en sus diferentes dimensiones y muy buen desempeño docente, se puede deducir que la calidad educativa en dicha institución ha mejorado y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú, dicho resultado se ha obtenido habiendo verificado la hipótesis mediante la aplicación del estadístico de prueba t – Student, donde se obtuvo una correlación positiva considerable (0.7091), siendo explicada por el 50.29% de variación de la variable liderazgo pedagógico sobre el desempeño docente, con un valor de “ p ” igual a 0.001, el cual es menor que el 5%, por lo tanto la confianza es del 95% y 17 grados de libertad.
- 5.2** El liderazgo pedagógico de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, es de 53% bueno, 32% regular y 16% muy bueno. Debido a que los resultados por dimensiones muestran que el nivel es bueno en las dimensiones “establecimiento de metas y expectativas” con 58%; en “obtención y asignación de recursos de manera estratégica” con 63%; en “promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado” con 47% y en “asegurar un entorno ordenado y de apoyo” con 63%. Mientras que solamente en la “planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo” el nivel es bueno con un 42% y 42% es regular.
- 5.3** El desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú se ubica en logro destacado con 58%, 32% en nivel logro y 11% en nivel proceso. Ya que también se ubica en logro destacado en las dimensiones de “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” con 74%; y en “enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” con 58%. En “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” el nivel es logro con un 63%; mientras que sólo en “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” el nivel es proceso con 53%.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 A la dirección, continuar con el estilo de liderazgo pedagógico, mediante el involucramiento de la comunidad educativa en el establecimiento de metas, obtención de recursos y la promoción de un entorno ordenado y de apoyo; pero deberá fortalecer la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, ya que todavía es un área que requiere atención especial, así como el involucramiento de los docentes a fin de asegurar el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

6.2 A las docentes, incorporarse en el logro de los objetivos institucionales, puesto que su función no solamente consiste en la labor de enseñanza y preparación curricular, en cuyas dimensiones han obtenido nivel de logro destacado, sino que también debe buscar el desarrollo de la profesionalidad, la identidad docente y participar en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, debido a que en este último aspecto su puntuación resultó estar ubicado en el nivel de proceso.

6.3 A los investigadores en educación, realizar estudios acerca de este tipo de variables educativas y a mayor escala con poblaciones más grandes ya que redundarán en beneficio de la gestión educativa, el liderazgo pedagógico, el desempeño docente y la calidad de la educación en nuestra región.

VII. REFERENCIAS

- Ayvar, Z. (2014). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima*. [Tesis]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1317-4834-1-PB.pdf
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Universidad de Granada, España. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?=&281023476005
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (3ª Ed.). Bogotá (Colombia): McGraw Hill.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. PUCP. Lima.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª Ed.). México, D.F.: Thomson editores.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. (4ª Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Hidalgo, M. (2003). *La Educación centrada en el Aprendizaje*. Edición INADEP. Lima –Perú.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. [Tesis]. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf

MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. Lima Perú.

MINEDU (2015). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima Perú.

MINEDU (2015). Ficha de diagnóstico y monitoreo de soporte pedagógico. Lima Perú.

Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. [Tesis]. Universidad de Carabobo.

Pareja, J. (2007). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11 (3). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev113COL3.pdf>

Ponce, Z. (2005). El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. [Tesis]. Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”. Matanzas.

Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del Director y desempeño pedagógico docente. [Tesis]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf

- Robalino, M. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. UNESCO. Oficina Regional de Educación. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- Rincón, A. (2003). Mauro: El camino del líder. Barcelona: Robinbook, SL Cop.
- Rojas, A. y Gaspar, G. (2006). Bases del liderazgo en educación. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI revista, 1 (3). Recuperado de http://www.alaic.net/ponencias/UNIrev_Salazar.pdf
- Silíceo, A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). Liderazgo: el don de servicio. México, D. F.: McGraw Hill.
- Vásquez, E. (1990). Estadística para la Investigación Científica. Publicación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Chiclayo, Perú.

ANEXOS

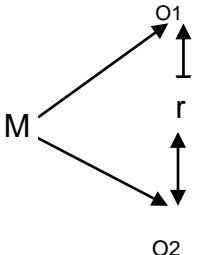
Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO												
PROBLEMA: ¿Existe relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú.	VARIABLE 01 Definición conceptual: Es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela (Leithwood, 2009, citado por MINEDU 2015, p. 13). Definición Operacional: El liderazgo pedagógico se expresa en “Bajo”, “Regular”, “Bueno” y “Muy Bueno”, según los indicadores de las dimensiones señaladas. Para la medición de los indicadores se usó el cuestionario sobre Liderazgo pedagógico validado mediante juicio de expertos.												
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Describir el liderazgo pedagógico de la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo.													
		<table><tr><th>Variable Única</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr><tr><td rowspan="3">VARIABLE 01: Liderazgo pedagógico</td><td>Establecimiento de metas y expectativas</td><td><ul style="list-style-type: none">- Establece metas de aprendizaje durante el periodo escolar.- Muestra claridad y consenso acerca de las metas a lograr en el periodo escolar.- Comunica en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP.FF)- Fomenta e involucra al personal docente en el proceso de gestión de la I.E.</td></tr><tr><td>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</td><td><ul style="list-style-type: none">- Asigna a los docentes grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria).- Asigna los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.- Establece el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes.- Comunica a los docentes por qué no se cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza-aprendizaje.- Comunica el enfoque de gestión (burocrática, sistémica gerencial) que se implementa en la institución.- Usa el razonamiento crítico para obtener recursos.</td></tr><tr><td>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</td><td><ul style="list-style-type: none">- Reflexiona con el personal sobre la enseñanza.- Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones.- Dispone con documentos pertinentes y actualizados PCI, PEI, RI, PAT, etc.- Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas a ejecutar a los docentes de aula.- Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.- Socializa la con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias (bibliografía sugerida, vídeos, sesiones sugeridas, entre otros) para que los docentes usen adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.- Promueve, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas.- Promueve compromisos, en el docente, para mejorar su práctica en el aula.- Ejecuta jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación.- Retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, luego de la observación de sesiones de aprendizaje.</td></tr></table>	Variable Única	Dimensiones	Indicadores	VARIABLE 01: Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none">- Establece metas de aprendizaje durante el periodo escolar.- Muestra claridad y consenso acerca de las metas a lograr en el periodo escolar.- Comunica en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP.FF)- Fomenta e involucra al personal docente en el proceso de gestión de la I.E.	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none">- Asigna a los docentes grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria).- Asigna los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.- Establece el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes.- Comunica a los docentes por qué no se cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza-aprendizaje.- Comunica el enfoque de gestión (burocrática, sistémica gerencial) que se implementa en la institución.- Usa el razonamiento crítico para obtener recursos.	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none">- Reflexiona con el personal sobre la enseñanza.- Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones.- Dispone con documentos pertinentes y actualizados PCI, PEI, RI, PAT, etc.- Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas a ejecutar a los docentes de aula.- Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.- Socializa la con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias (bibliografía sugerida, vídeos, sesiones sugeridas, entre otros) para que los docentes usen adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.- Promueve, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas.- Promueve compromisos, en el docente, para mejorar su práctica en el aula.- Ejecuta jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación.- Retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, luego de la observación de sesiones de aprendizaje.		
	Variable Única	Dimensiones	Indicadores											
VARIABLE 01: Liderazgo pedagógico	Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none">- Establece metas de aprendizaje durante el periodo escolar.- Muestra claridad y consenso acerca de las metas a lograr en el periodo escolar.- Comunica en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP.FF)- Fomenta e involucra al personal docente en el proceso de gestión de la I.E.												
	Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	<ul style="list-style-type: none">- Asigna a los docentes grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria).- Asigna los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.- Establece el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes.- Comunica a los docentes por qué no se cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza-aprendizaje.- Comunica el enfoque de gestión (burocrática, sistémica gerencial) que se implementa en la institución.- Usa el razonamiento crítico para obtener recursos.												
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none">- Reflexiona con el personal sobre la enseñanza.- Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones.- Dispone con documentos pertinentes y actualizados PCI, PEI, RI, PAT, etc.- Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas a ejecutar a los docentes de aula.- Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.- Socializa la con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias (bibliografía sugerida, vídeos, sesiones sugeridas, entre otros) para que los docentes usen adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.- Promueve, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas.- Promueve compromisos, en el docente, para mejorar su práctica en el aula.- Ejecuta jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación.- Retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, luego de la observación de sesiones de aprendizaje.												
HIPÓTESIS:														

	<p>General</p> <p>Hi: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú.</p> <p>Ho: No existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa de N° 00116, Alto Perú.</p> <p>Específicas:</p> <p>Hi1: El nivel de liderazgo de liderazgo pedagógico del director en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado; asegurar un entorno ordenado y de apoyo; es bueno.</p> <p>Hi2: El desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 - Alto Perú, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; desarrollo de la profesionalidad y la</p>		<p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiza jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional. - Incentiva a sus docentes a participar en cursos de especialización docente. - Brinda facilidades a los docentes para participar en jornadas de actualización docente. - Promueve el desarrollo de jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias pedagógicas y técnicas. - Participa junto con los docentes en jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias didácticas y técnicas. - Organiza jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional.
				<p>Asegurar un entorno ordenado y de apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protege el tiempo para la enseñanza - aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones. - Brinda un entorno físico ordenado dentro y fuera del aula. - Promueve la confianza entre agentes educativos y el sentimiento de pertenencia a la institución educativa donde labora. - Compromete a todos los agentes educativos en la elaboración del Reglamento Interno, normas y acuerdos de convivencia de forma participativa. - Propicia el respeto de los compromisos asumidos por cada agente educativo, en función a las normas establecidas.
		<p>VARIABLE 02:</p> <p>Definición conceptual: Es el ejercicio de las actividades pedagógicas por parte del docente, lo cual incluye la preparación, enseñanza, evaluación y participación en los programas de capacitación; todo ello con miras del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Fernández (2008).</p> <p>Definición Operacional: El desempeño docente se expresará en la escala "Inicio", "Proceso", "Logro" y "Logro destacado", de acuerdo a los indicadores de las dimensiones planteadas. La medición de los indicadores se realizaron mediante la aplicación de dos cuestionarios, los cuáles fueron validados mediante juicio de expertos.</p>	<p>VARIABLE 02:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. - Cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes. - Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña. - Participa en reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa, por área y nivel. - Elabora creativamente la programación curricular: PCA, UA, SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. - Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos. - Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos con relación al propósito de la sesión. - Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
				<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso. - Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. - Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad. - Dialoga y escucha con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, según sus necesidades de aprendizaje.

	identidad docente; es logro destacado			<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores). - Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía. - Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje. - Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos - Problematisa y/o plantea el reto o conflicto cognitivo. - Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas. - Desarrolla estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área y en función de las necesidades e intereses de los estudiantes. - Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades. - Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión. - Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes. - Elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. - Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencias de los estudiantes. - Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. - Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. - Presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes. - Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua - PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo. - Desarrolla individual y colectivamente proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE. - Cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevalúa su práctica pedagógica e institucional en las jornadas de reflexión y asume compromisos de mejora. - Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. - Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE. - Cuenta con resoluciones de felicitación por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS		

<p>El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de trabajadores de la Institución Educativa N° 00116, Alto Perú.</p> <p>O1 = Variable 1: Liderazgo Pedagógico.</p> <p>O2 = Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objeto de estudio estuvo constituida por 19 personas: 01 director y 18 docentes.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 19 trabajadores.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>La técnica de muestreo que se utilizó es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia todas las unidades muestrales.</p>	<p>TÉCNICA: La técnica utilizada fue la encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>a. Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.</p> <p>Media aritmética $\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$</p> <p>Desviación estándar $S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$</p> <p>Coeficiente de variación $CV = \frac{S}{\bar{x}} * 100$</p> <p>b. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 2003).</p> <p>c. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.</p>
--	---	---

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico

Estimado(a) Profesor (a):

El presente cuestionario que presentare a continuación es voluntario. El anonimato de las personas queda garantizado por el responsable de la investigación.

DATOS SOBRE EL ENCUETADO (A)

♦ **Nivel en el que se desempeña**

a) Inicial ☐ b) primaria ☐ c) secundaria ☐

♦ **Tiempo de servicio**

a) de 1 a 5 años ☐ b) de 6 a 11 años ☐ c) de 12 a 15 años ☐

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo pedagógico que posee el director de su Institución Educativa.

Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Establecimiento de metas y expectativas	1	2	3	4
1. Establece metas de aprendizaje durante el periodo escolar.				
2. Muestra claridad y consenso las metas a lograr en el periodo escolar.				
3. Comunica en forma clara las metas de aprendizaje a los demás agentes educativos (docentes, alumnos, PP.FF)				
4. Fomenta e involucra al personal docente en el proceso de gestión de la I.E.				
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	1	2	3	4
5. Asigna a los docentes a cada grado o sección de acuerdo a sus capacidades y desempeños (Inicial y Primaria).				
6. Asigna los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.				
7. Establece el tiempo necesario para el desarrollo de la labor educativa, teniendo en cuenta el ritmo de aprendizaje y realidad de los estudiantes.				
8. Comunica a los docentes por qué no se cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza-aprendizaje.				
9. Comunica el enfoque de gestión (burocrática, sistémica gerencial) que se implementa en la institución.				
10. Usa el razonamiento crítico para obtener recursos.				
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	1	2	3	4
11. Reflexiona con el personal sobre la enseñanza.				
12. Coordina y revisa el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados y secciones.				
13. Dispone con documentos pertinentes y actualizados PCI, PEI, RI, PAT, etc.				
14. Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas a ejecutar a los docentes de aula.				
15. Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.				

16. Socializa la con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.				
17. Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.				
18. Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias (bibliografía sugerida, vídeos, sesiones sugeridas, entre otros) para que los docentes usen adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje.				
19. Promueve, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas.				
20. Promueve compromisos, en el docente, para mejorar su práctica en el aula.				
21. Ejecuta jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación.				
22. Retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, luego de la observación de sesiones de aprendizaje.				
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	1	2	3	4
23. Organiza jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional.				
24. Incentiva a sus docentes a participar en cursos de especialización docente.				
25. Brinda facilidades a los docentes para participar en jornadas de actualización docente.				
26. Promueve el desarrollo de jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias pedagógicas y técnicas.				
27. Participa junto con los docentes en jornadas de actualización o experiencias significativas de formación profesional para actualizar sus competencias didácticas y técnicas.				
28. Organiza jornadas de interaprendizaje (GIAs) con todos sus docentes sobre temas de interés general en la formación profesional.				
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	1	2	3	4
29. Protege el tiempo para la enseñanza - aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones.				
30. Brinda un entorno físico ordenado dentro y fuera del aula.				
31. Promueve la confianza entre agentes educativos y el sentimiento de pertenencia a la institución educativa donde labora.				
32. Compromete a todos los agentes educativos en la elaboración del Reglamento Interno, normas y acuerdos de convivencia de forma participativa.				
33. Propicia el respeto de los compromisos asumidos por cada agente educativo, en función a las normas establecidas				

Fuente: Adaptado de ficha de diagnóstico y monitoreo, de soporte pedagógico. MINEDU (2015)

Muchas gracias por su colaboración.

Ficha de evaluación para medir el desempeño docente

Estimado director:

La presente ficha que presentaré a continuación es voluntaria. El anonimato de las personas queda garantizado por el responsable de la investigación.

DATOS SOBRE EL ENCUETADO-DIRECTOR

Condición laboral:

Nombrado

☐

Encargado

☐

DATOS SOBRE EL EVALUADO-DOCENTE

Condición laboral	
Nombrado	
Contratado	
Destacado	

Nivel en que se desempeña	
Inicial	
Primaria	
Secundaria	

Especialidad	
Educación inicial	
Educación primaria	
Comunicación	
Inglés	
Matemática	
Ciencias sociales o afines	
Ciencias Naturales o afines	
Educación física o afines	
Educación religiosa o afines	
Otro:	

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el desempeño que posee cada docente de su institución educativa, de cada nivel, año, grado, sección y especialidad.

Inicio	Proceso	Logro	Logro destacado
1	2	3	4

Dimensión 01: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

ITEMS	1	2	3	4
2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.				
3. Cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.				
4. Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
5. Participa en reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa, por área y nivel.				
6. Elabora creativamente la programación curricular: PCA, UA, SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
7. Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
8. Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos con relación al propósito de la sesión.				
9. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				

Dimensión 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

ÍTEMS	1	2	3	4
10. Implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.				
11. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
12. Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
13. Dialoga y escucha con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, según sus necesidades de aprendizaje.				
14. Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).				
15. Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.				
16. Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.				
17. Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.				
18. Problematisa y/o plantea el reto o conflicto cognitivo.				
19. Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas.				
20. Desarrolla estrategias, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área y en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.				
21. Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.				
22. Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.				
23. Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes.				
24. Elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.				
25. Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencias de los estudiantes.				
26. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
27. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28. Presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				

Dimensión 03: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

ÍTEMS	1	2	3	4
29. Participa activamente en las jornadas de planificación con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.				
30. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua - PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				

31. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
32. Cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes.				
33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				

Dimensión 04: Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente

ÍTEMS	1	2	3	4
34. Autoevalúa su práctica pedagógica e institucional en las jornadas de reflexión y asume compromisos de mejora.				
35. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución				
36. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.				
37. Cuenta con resoluciones de felicitación por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.				

Fuente: Adaptado de desempeños, del Marco del Buen Desempeño docente. MINEDU (2014)

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N° 03: Fichas de validación por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Carmen Rosa Neyra Guerrero
 Institución en la que trabaja /Cargo: Ugel Moyobamba - Acompañante Pedagógico
 Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Liderazgo Pedagógico
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					46	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4,6

Moyobamba, enero del 2017

Fecha

D.N.I.....

CELULA / R.P.M.....

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
 Dirección Regional de Educación
 Unidad de Gestión Educativa Local Moyobamba

Mg. Carmen Rosa Neyra Guerrero
 ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

00832943

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Carmen Rosa Neyra Guerrero
 Institución en la que trabaja /Cargo: Ugel Moyobamba - Acompañante Pedagógico
 Nombre del Instrumento : Ficha de Evaluación para medir el Desempeño Docente
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					46	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4,6

Moyobamba enero del 2017

Fecha

D.N.I.....

CELULA / R.P.M.....

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
 Dirección Regional de Educación
 Unidad de Gestión Educativa Local / Moyobamba

Carmen Rosa Neyra Guerrero
 ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

00832943

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Irma Elizabeth Ruiz Vargas
 Institución en la que trabaja /Cargo : UGEL-Moyobamba /Especialista PEEL
 Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Liderazgo Pedagógico
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL					43	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Habilitado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4.3

Moyobamba, 05 de enero del 2017

Fecha

Mag. Irma E. Ruiz Vargas

D.N.I. ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA

CPPe 2341396166

CELULA / R.P.M. 959515702

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Irma Elizabeth Ruiz Vargas
 Institución en la que trabaja /Cargo : UGEL Moyobamba / Especialista PEEL
 Nombre del Instrumento : Ficha de Evaluación para medir el Desempeño Docente
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					46	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Habilitado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

4.6


Mag. Irma E. Ruiz Vargas
 ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA
 CPN 2941350166

Moyobamba, 05 de enero del 2017

Fecha

D.N.I. 41.39.616.6

CELULA / R.P.M. 959515702

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Gina Marcela Recalde Carranza
 Institución en la que trabaja /Cargo : I.E. Sara A. Bullón la Madrid -Lambayeque
 Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el liderazgo pedagógico.
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		40				


II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Habilitado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.0

Lambayeque, 14 de enero del 2017.

Fecha


 Mag. Gina M. Recalde Carranza
 D.N. 140231659
 DOCENTE IE "SABU" - LAMBAYEQUE
 CPE 03020130 963618123

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Gina Marcela Recalde Carranza
 Institución en la que trabaja /Cargo : I.E Sara A. Bullón la Madrid -Lambayeque
 Nombre del Instrumento : Ficha de evaluación para medir el Desempeño Docente.
 Autor del instrumento : Juan Rojas Carranza

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL		45				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Habilitado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5


Mag. Gina M. Recalde Carranza
 DOCENTE I.E. SARA A. BULLÓN LA MADRID - LAMBAYEQUE
 D.N. 40231639
 C.P.P. 2340231639
 CELULA / R.P.M. 963618123

Lambayeque 14 de ene del 2017
 Fecha

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Prueba de confiabilidad de liderazgo pedagógico

N° de unidades de análisis	Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3
6	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
10	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S	0.54	0.63	0.46	0.70	0.70	0.54	0.30	0.77	0.60	0.78	0.54	0.60	0.70
S ²	0.29	0.40	0.21	0.49	0.49	0.29	0.09	0.60	0.36	0.61	0.29	0.36	0.49

Nº de unidades de análisis	Ítems												
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
8	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S	0.45	0.60	0.54	0.66	0.81	0.75	0.77	0.54	0.80	0.80	0.64	0.64	0.75
S ²	0.20	0.36	0.29	0.44	0.65	0.56	0.60	0.29	0.64	0.64	0.41	0.41	0.56

N° de unidades de análisis	Ítems						Puntaje
	27	28	29	30	31	32	
1	3	3	3	2	3	3	84
2	2	3	3	3	3	3	78
3	4	3	3	3	3	3	97
4	3	4	4	4	4	4	94
5	2	3	3	2	3	3	89
6	3	2	2	2	2	2	99
7	3	3	3	3	3	3	108
8	2	2	2	2	2	2	83
9	2	4	4	4	4	4	83
10	3	3	4	4	4	4	98
S	0.64	0.63	0.70	0.83	0.70	0.70	79.61
S ²	0.41	0.40	0.49	0.69	0.49	0.49	13.99

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,8508$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Número de participantes en la aplicación del instrumento de medición.

El instrumento de medición elaborado por el investigador ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del test aplicado a 10 unidades de análisis sobre el liderazgo pedagógico es de 0,8508, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por las unidades de análisis de una muestra piloto, es altamente confiable en un 85,08%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

Prueba de confiabilidad de desempeño docente

Nº de unidades de análisis	Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
7	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
S	0.66	0.66	0.66	0.67	0.66	0.30	0.64	0.46	0.75	0.64	0.64	0.63	0.77
S ²	0.44	0.44	0.44	0.45	0.44	0.09	0.41	0.21	0.56	0.41	0.41	0.40	0.60

Nº de unidades de análisis	Ítems												
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2
10	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
S	0.77	0.49	0.66	0.75	0.70	0.64	0.60	0.64	0.77	0.78	0.75	0.64	0.75
S ²	0.60	0.24	0.44	0.56	0.49	0.41	0.36	0.41	0.60	0.61	0.56	0.41	0.56

Nº de unidades de análisis	Ítems										Puntaje
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	93
2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	118
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	136
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	118
5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	125
6	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	131
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	127
8	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	116
9	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	105
10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	131
S	0.78	0.60	0.67	0.75	0.67	0.66	0.49	0.50	0.40	0.70	155.00
S ²	0.61	0.36	0.45	0.56	0.45	0.44	0.24	0.25	0.16	0.49	15.56

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,9253$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : Número de participantes en la aplicación del instrumento de medición.

El instrumento de medición elaborado por el investigador ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del test aplicado a 10 unidades de análisis sobre el desempeño docente es de 0,9253, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por las unidades de análisis de una muestra piloto, es altamente confiable en un 92,53%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la Institución Educativa de N° 00116 - Alto Perú.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA SOBRE REALIZACIÓN DE TESIS

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00116,
DEL CENTRO POBLADO ALTO PERÚ, DISTRITO SORITOR, PROVINCIA
MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN; QUE SUSCRIBE,**


HACE CONSTAR:

Que, el profesor JUAN ROJAS CARRANZA, identificado con DNI N° 40967696, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; realizó la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información para su tesis titulada "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú, 2016". Por consiguiente acredito que dicho profesor realizó su investigación (tesis) antes indicada en esta institución educativa.

Se expide la presenta constancia a solicitud explícita del interesado, para los fines que estime pertinente.

Alto Perú, 17 de Junio del 2017.





PROF. Lisbeth Panduro Paima.
DIRECTORA

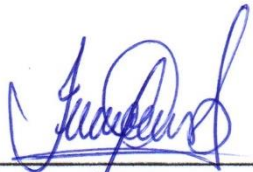
Anexo N° 06: Repositorio biblioteca

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo JUAN ROJAS CARRANZA, identificado con DNI (☒)
OTRO () N°: 40967696, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 00116 -
ALTO PERU" en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 40967696

FECHA: 22-02-2018

Anexo N° 07: Acta de originalidad de tesis.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. **ROJAS CARRANZA JUAN** titulada: **“LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00116 – ALTO PERÚ”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 22 de febrero de 2018



.....
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

“Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú”

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	21%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	wilbermatospaz.blogspot.pe Fuente de Internet	4%
2	idus.us.es Fuente de Internet	3%
3	produccion-uc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
4	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.trinitarios.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	anibal0871.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Juan Rojas Carranza

ASESOR

Dr. Ludwin Villanueva García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO - PERÚ

2017



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los catorce días del mes de julio del año dos mil diecisiete, siendo las 6:00 p.m., en mérito de la **Resolución Directoral Académico N° 376-2017/DPG-UCV-FT.**

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 00116 – Alto Perú**" de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, PROMO 2010-0 MOYOBAMBA; presentado por el bachiller **Rojas Carranza Juan**, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente	: Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
Secretario	: Dra. Juliana Chumbe Muñoz
Vocal	: Dr. Ludwin Villanueva García

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobado por Unanimidad la Sustentación de la Tesis. Siendo las 6:50 p.m. se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo


SECRETARIO
Dra. Juliana Chumbe Muñoz


VOCAL
Dr. Ludwin Villanueva García